

DEMOCRATIZAR LA EMPRESA: UN ANÁLISIS DESDE LA FILOSOFÍA POLÍTICA (*)

ÍÑIGO GONZÁLEZ RICOY

Universidad de Barcelona

I. ENFOQUES HISTÓRICOS.—II. DEFINICIÓN.—III. VIABILIDAD POLÍTICA.—IV. EFICIENCIA.—V. EL ARGUMENTO EPISTÉMICO.—VI. EL ARGUMENTO PROPIETARISTA.—VII. EL ARGUMENTO LIBERTARIANO.—VIII. ALTERNATIVAS A LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA.—IX. REFERENCIAS.

RESUMEN

Se analizan los principales argumentos a favor y en contra de la democracia en la empresa (DE) y más concretamente del cooperativismo. En primer lugar, se presentan dos enfoques históricos sobre la DE (sección 1) y se definen el sujeto, el objeto y las formas de participación en las empresas democráticas (sección 2). A continuación, se analizan los principales argumentos a favor y en contra de la DE en términos de viabilidad (sección 3) y eficiencia (sección 4), así como tres argumentos familiares en contra de las empresas democráticas: el argumento epistémico (sección 5), el argumento propietario (sección 6) y el argumento libertario (sec-

(*) Este trabajo se inscribe en el proyecto HUM2006-03748 del MEC y fue parcialmente elaborado durante una estancia en la Chaire Hoover d'éthique économique et sociale de la UCL. Versiones anteriores del mismo fueron presentadas, junto a Lluís Pla, en la XVI Semana de Ética y Filosofía Política celebrada en la Universidad de Murcia, en el Instituto de Filosofía del CSIC, en un seminario sobre Democracia Económica impartido en la UB y en el Seminario de Filosofía Política de dicha Universidad, del que soy miembro. Agradezco las observaciones recibidas en estas ocasiones y, muy especialmente, las de Axel Gosseries y Lluís Pla, con quienes he discutido en detalle versiones anteriores del trabajo. Como es natural, los errores son responsabilidad del autor.

ción 7), junto a sus réplicas correspondientes. Por último, se discuten una serie de alternativas a la DE (sección 8).

Palabras clave: Democracia en la empresa; viabilidad; eficiencia; propiedad; poder; filosofía política.

ABSTRACT

The main arguments for and against workplace democracy (WD) are analyzed, with a particular stress on cooperatives. Firstly, two historical approaches to WD are presented (section 1) and the agent, content and forms of decision-making in a democratic firm are briefly defined (section 2). The remaining sections tackle the main arguments for and against WD regarding its feasibility (section 3) and efficiency (section 4), along with three well —known arguments against it— the epistemic argument (section 5), the propertarian argument (section 6) and the libertarian argument (section 7). The paper closes by discussing some pragmatic alternatives to WD (section 8).

Key words: Workplace democracy; feasibility; efficiency; property; power; political philosophy.

I. ENFOQUES HISTÓRICOS

El objetivo de este trabajo es analizar, desde el campo de la filosofía política, los principales argumentos a favor y en contra de la democracia en la empresa (DE) (secciones 3-8). Previamente, se discuten brevemente el sujeto, el objeto y las formas de participación en las empresas democráticas (sección 2). Esta primera sección presenta dos enfoques históricos sobre la DE, el primero desde el punto de vista de los trabajadores y el segundo, del capital (1).

Por una parte, las empresas democráticas —y muy especialmente las cooperativas— han sido históricamente defendidas como formas de emancipación de los trabajadores mediante su participación en las decisiones empresariales y la titularidad de los medios de producción. No es casual que Marx afirmara que el movimiento cooperativo representa «los primeros brotes de una forma nueva dentro de la antigua» (1967: 440) y que, en el discurs-

(1) Panorámicas recientes sobre la DE se pueden encontrar en DOW (2003), HSIEH (2008a), PAGANO y ROWTHORN (1996) y un número reciente de la *Revue de philosophie économique* (GOSSERIES y PONTIÈRE, 2008).

so inaugural de la Asociación Internacional de Trabajadores, lo definiera como «la mayor victoria de la economía política proletaria sobre la economía política de la propiedad» (1864). Como ha señalado Domènech (2004: § 15), si había una realidad concreta que todos los sectores de la Internacional —trade-unionistas ingleses y sindicalistas franceses, mutualistas proudhonianos y lassalleanos alemanes, mazzinianos y marxistas— podían estar de acuerdo en abrazar, ésa era la del movimiento cooperativo que, al abrigo del owenismo, se había ido gestando durante los dos primeros tercios del siglo XIX (2).

A pesar de cierta candidez en los planteamientos iniciales (3), los experimentos cooperativos de Robert Owen en New Lanark o los principios de los «pioneros de Rochdale» jugaron un papel decisivo en la formación de la clase trabajadora en un momento en el que el capitalismo estaba aún configurándose (Thompson, 1989). Desde entonces, los diferentes marxismos, anarquismos y socialdemocracias han contemplado la DE, cada cual a su manera y en su contexto, como una forma fundamentalmente emancipadora de organización de la producción (cf. Baylos, 1992).

Ahora bien, paralelamente, a lo largo de su historia la DE no ha dejado de despertar el interés entre ciertos sectores de la clase capitalista. Desde este punto de vista, la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa ha sido contemplada como una oportunidad para aumentar la extracción de plusvalía, mejorar la calidad de la producción y/o reducir la con-

(2) Cuando redactó el discurso inaugural, Marx fue muy cuidadoso en su formulación del cooperativismo, evitando entrar en cuestiones controvertidas como la propiedad de los medios de producción o la relación entre las cooperativas y el Estado. De este modo, se aseguraba el apoyo de owenianos y mutualistas, por una parte, y de lassalleanos, por otra, a pesar de que estos últimos no fueron invitados a la conferencia inaugural. El apoyo a las cooperativas productivas —a diferencia de las de consumidores— se mantuvo, de hecho, en todos los congresos de la Internacional, si bien la función del Estado siempre fue tema de disputa (cf. COLE, 1958 [1953]: cap. 6). Para un análisis de la postura de Marx sobre la DE, cf. ELLIOTT (1987).

(3) En el *Anti-Dühring* Engels definió a Robert Owen como «un hombre de una infantil simplicidad de carácter que llegaba a ser sublime y, al mismo tiempo, un nato director de hombres como hay pocos» (1977 [1878]). Incluso a su vuelta de EE.UU. en 1829, cuando fue aupado al liderazgo del creciente movimiento sindical, Owen continuó viendo con reticencia la lucha de clases y siguió considerando que, explicado con claridad, el cooperativismo convencería a todos los hombres de bien, tanto entre los trabajadores como entre la patronal, y podría instalarse de una vez por todas y sin necesidad de luchar. De hecho, en 1834, cuando el movimiento sindicalista fue reprimido, tras intentar inútilmente la anulación de las sentencias contra los «mártires de Tolpuddle» —enviados a colonias penales por firmar un juramento sindical—, Owen abandonó el sindicalismo y volvió a sus proyectos para poner en marcha sus «aldeas de cooperación».

flictividad interna y los índices de sindicación. El interés gerencial por las formas de participación industrial se remonta, si bien de modo marginal, al entusiasmo de algunos estadistas conservadores británicos a comienzos de la Revolución Industrial (Webb y Webb, 1920: 653) y ha suscitado considerable interés en ciertos sectores conservadores a lo largo del siglo xx (por ejemplo, en la España franquista).

No obstante, es a partir de las décadas de 1960 y 1970, con la crisis del taylorismo clásico y el decrecimiento progresivo de las tasas de ganancia del capital (Brenner, 2003), cuando la DE comienza a suscitar un amplio interés como forma de organización de las relaciones laborales. La introducción de programas de compra de acciones para empleados (ESOP) o la creación de círculos de calidad como mecanismos participativos han propiciado, durante las últimas décadas, considerables incrementos gananciales y reducciones de la conflictividad, incrementando el interés gerencial por la DE. No es de extrañar que empresas como Toyota, General Motors o International Business Machines hayan ido concediendo derechos de participación a sus trabajadores o que durante la administración Reagan se proyectara un vídeo sobre la Corporación Cooperativa de Mondragón en la Casa Blanca (Kasmir, 1999: 12-15). Como ha señalado Lahera, en este enfoque

«La participación de los trabajadores es tan sólo una apuesta exclusivamente directiva, cuyos fines racionalizadores o “productivistas” se basan efectivamente en un paradigma organizativo que reconoce ahora la centralidad del trabajo humano como recurso de fiabilidad y calidad del proceso productivo, como agente cualificado a través de la puesta en juego de unos conocimientos experienciales anteriormente proscritos por los organizadores de la producción, pero que al mismo tiempo desarrolla esa participación como un dispositivo disciplinario, cuyo fin principal es lograr la creación de un orden de la producción que reduzca el conflicto industrial mediante la acuñación en los trabajadores de comportamientos y actitudes de colaboración, confianza y compromiso con la empresa» (2004: 67).

Obviamente, la historia de la DE es excesivamente rica y compleja como para que las experiencias concretas, así como los argumentos esgrimidos en su defensa, puedan ser nítidamente ubicados en uno u otro de los enfoques mencionados (4). Sin embargo, y a pesar de sus límites difusos, resulta esen-

(4) Es suficiente con observar las diferencias que fueron surgiendo dentro de la propia AIT sobre el cooperativismo en relación a cuestiones controvertidas como la relación entre las cooperativas y el Estado, la financiación, la propiedad o la posibilidad de que éstas adquirieran formas capitalistas o aristocráticas y que crearan una división adicional entre un «cuarto estado», formado por trabajadores de empresas cooperativas, y un «quinto estado», forma-

cial tener en cuenta la existencia de ambos enfoques para poder entender cabalmente las diferentes propuestas y justificaciones, así como las experiencias concretas, de DE.

II. DEFINICIÓN

Dada la complejidad y riqueza de las diversas formas de DE a lo largo de la historia, este apartado se limita a analizar muy brevemente el sujeto, objeto y formas de participación en las empresas democráticas (5). En relación al *sujeto* o el *dêmos* de la DE, cabe distinguir entre dos sujetos potenciales asociados a dos tipos de posibles afectados por la actividad empresarial (Archer, 1994: cap. 2). Por una parte, están aquéllos que son afectados *indirectamente*: consumidores, proveedores y ciudadanos en general, cuya participación en las decisiones de la empresa es indirecta, a través de la regulación legislativa de la actividad empresarial (legislación laboral, política ambiental, régimen fiscal, etc.) o de acciones individuales y colectivas (por ejemplo, boicots al consumo o ceses de provisión). Por otra parte, están aquéllos que son *directamente* afectados por la actividad de las empresas: los trabajadores. En una empresa democrática los trabajadores ejercen, puesto que son directamente afectados, un control directo sobre las decisiones de la misma. Y ese control se ejerce a su vez, como es lógico, dentro de la legislación vigente, que sirve de marco para las decisiones internas que los trabajadores de cada empresa toman democráticamente. (Análogamente al modo en que, en una democracia constitucional, la constitución sirve de marco para la legislación ordinaria.) Esto excluye que en una empresa democrática los trabajadores estén habilitados, por ejemplo, para decidir trabajar más horas de las establecidas por la legislación laboral y los convenios colectivos.

En relación al *objeto de la participación* en el interior de cada empresa, cabe distinguir entre contenidos «procedimentales» y «estratégicos» de la participación (Lahera, 2004: § 2.2). Por una parte, las *materias procedimen-*

do por trabajadores de empresas capitalistas. En 1875, con la sede del Consejo General de la AIT ya en Nueva York, Marx se ensañó especialmente con el apartado sobre cooperativas —de clara influencia lassalleana— del programa del Partido Socialdemócrata alemán, que exigía que «se creen cooperativas de producción, con la ayuda del Estado y bajo el control democrático del pueblo trabajador» (MARX, 1975 [1875]: 22, sub. de Marx).

(5) Para un repaso de las diferentes formas de DE en la historia, incluyendo los consejos obreros, los consejos de fábrica y los modelos de delegados obreros, cf. BAYLOS (1992). Para un repaso de las formas actualmente en funcionamiento de DE, incluyendo las cooperativas, los ESOP y la co-determinación, cf. DOW (2004: caps. 4 y 5).

tales, relativas a la implementación de los contenidos establecidos (tareas de los trabajadores, turnos y horarios, métodos de trabajo). Y por otra, las *materias estratégicas*, referidas a ámbitos de decisión estructurales —medios y fines globales— de la propia empresa (diseño y definición del producto, mercados de actuación, políticas de inversión y dividendos, contratación y retribución, presupuestos; incorporación de nueva tecnología, administración de personal).

En relación a las *formas de participación*, cabe distinguir entre diferentes niveles (*ibíd.*: § 2.1), comenzando por: 1) la información a los trabajadores, de modo que la dirección informa sobre los cambios y decisiones que lleva a cabo la dirección; 2) la consulta no vinculante a los trabajadores sobre decisiones de especial sensibilidad; 3) la negociación entre capital y trabajo sobre una agenda formada por aquellas cuestiones de interés para las partes y susceptibles de negociación, de modo que la negociación está jurídicamente regulada de manera colectiva mediante el reconocimiento de la libertad de acción sindical en la empresa, la elección de representantes sindicales y la negociación de acuerdos con fuerza vinculante; 4) la co-determinación, en la que las decisiones fundamentales de la empresa quedan sujetas a la negociación entre ambas partes, que gozan de derecho de veto, de modo que el poder queda formalmente distribuido de manera equitativa (6); y por último, 5) la empresa cooperativa, en la que todos los aspectos de la actividad empresarial —incluidos la propiedad y los beneficios— quedan sujetos a la decisión del conjunto de los trabajadores de acuerdo con el principio de igualdad política.

El carácter gradual de las tres dimensiones descritas (mayor o menor inclusión; mayor o menor amplitud de las cuestiones a decidir; mayor o menor participación), permite hablar de grados o niveles de *democratización* de la empresa en lugar de *DE* a secas. (Del mismo modo en que los diferentes grados de inclusión, proporcionalidad y participación en la esfera política, por ejemplo, permiten hablar de mayor o menor calidad democrática.) Sin embargo, la *DE* no admite cualquier grado de participación. Por ejemplo, no hay duda de que resulta más democrático un sistema productivo en el que la

(6) Ésta es una versión estilizada del funcionamiento real de la co-determinación alemana. Las empresas alemanas tienen una estructura doble, formada por un consejo directivo, encargado del día a día de la empresa, y un consejo supervisor, encargado de la toma de decisiones generales, tales como la aprobación del presupuesto anual o la aprobación de inversiones relevantes. Según la ley de co-determinación, en vigor desde 1976, todas las sociedades de responsabilidad limitada han de tener representación de accionistas y trabajadores en sus consejos de supervisión, quienes toman las decisiones de manera cuasi-paritaria (cf. Dow, 2003: cap. 4).

toma de decisiones en las empresas no es democrática pero las condiciones laborales (normas de seguridad y salud, vacaciones pagadas, salario mínimo, etc.) están legalmente reguladas que un sistema en el que el empresario dispone de discrecionalidad absoluta en su relación con el trabajador; o un sistema productivo en el que los trabajadores pueden influir en los aspectos procedimentales de su trabajo que un sistema en el que incluso dichos aspectos vienen definidos desde la dirección; o incluso un sistema productivo en el que los trabajadores son informados sobre los aspectos estratégicos de la empresa que un sistema en el que no son informados de ninguna cuestión. Sin embargo, resulta obvio que, a pesar de resultar *comparativamente más democráticos*, ninguno de estos casos podría ser calificado de democrático con propiedad. Por éstas y otras razones que quedarán claras más adelante (sección 6), por lo general me referiré a la empresa cooperativa a la hora de analizar y discutir las dimensiones normativas de la DE.

III. VIABILIDAD POLÍTICA

El retroceso en las condiciones laborales de los trabajadores y el debilitamiento de su posición negociadora durante las últimas décadas suscitan una duda razonable sobre la idoneidad y viabilidad de las empresas democráticas, al menos, por tres motivos. En primer lugar, como ha reconocido Axel Gosseries (2008), «la cuestión no se encuentra en absoluto en la agenda política». En segundo lugar, la propuesta no parece contar con el apoyo claro y explícito de los trabajadores, que podrían estar más interesados en la mejora de sus protecciones y garantías laborales que en adquirir derechos democráticos sobre las decisiones de la empresa. Por último, resulta cuestionable que, en el contexto actual, la democratización de las empresas pueda resultar una prioridad. Como ha señalado Lacalle, «la primera cuestión que surge es la pertinencia del tratamiento de esa problemática (...) en base a la situación y condiciones actuales del conjunto de los asalariados, con más de un 50% de los mismos en condiciones de paro y precariedad, dentro de una cada vez más aguda segmentación y fragmentación [y con] un movimiento obrero (...) con posiciones claramente defensivas» (2002: 140).

Ahora bien, existen buenas razones para poner en duda cada una de estas tres objeciones. En primer lugar, hay que recordar que las empresas democráticas no son una propuesta exclusivamente teórica sino una realidad en marcha y con dos siglos de historia a sus espaldas. Así, de acuerdo con los últimos datos proporcionados por la Alianza Cooperativa Internacional (2006), más de 100 millones de personas trabajan actualmente en empresas cooperativas.

En segundo lugar, es cuestionable que los trabajadores no deseen la democratización de las empresas en las que trabajan. Desde luego, la disposición hacia la DE varía dependiendo de cada contexto laboral. Pero en 1984, por ejemplo, la demanda se extendía en EE UU a un 66% de los trabajadores (Christie, 1984) y, como ha mostrado recientemente Isabelle Ferreras (2007), en Bélgica la demanda está ampliamente extendida incluso en sectores poco cualificados y con fuerte presencia sindical como el de los trabajadores en cajeros de supermercado.

Por último, los contextos de crisis económica —como el actual; escribo esto en agosto de 2009— siempre han sido especialmente propicios para la apropiación de las empresas por parte de los trabajadores y la aparición de cooperativas. La crisis agraria de la década de 1870, por ejemplo, produjo en numerosos países semiindustrializados el auge de mini-bancos rurales cooperativos, así como de productoras, comercializadoras y procesadoras agrícolas cooperativas (Hobsbawn, 2001: 44-45). Y algo similar podría decirse del efecto de la reconversión industrial en el País Vasco (cf. Kasmir, 1999) o de la crisis de 2001 en Argentina (cf. el documental *The Take*).

IV. EFICIENCIA

Pasemos ahora a otro aspecto clave en la justificación de la DE: el de su eficiencia productiva. En relación a las cooperativas, se ha argumentado que éstas presentan tres eficiencias principales. Primero, el aumento del rendimiento debido a la participación en el retorno de capital y a los reducidos diferenciales salariales (Levin, 2006). Segundo, el menor índice de desempleo debido a una mayor flexibilidad salarial, por ejemplo, en casos de crisis (Parks *et al.*, 2004). Y tercero, el mayor control de la directiva por parte de los trabajadores y del control cruzado entre los propios trabajadores, con la consiguiente reducción de la pérdida de agencia y de los costes de supervisión y disciplina que, de lo contrario, el empresario debe desarrollar para garantizar que el empleado trabaje al nivel deseado (Bowles y Gintis, 1993).

Por otra parte, se han señalado las siguientes ineficiencias productivas. Primero, los costes asociados a lo toma de decisiones democrática (Hansmann, 2000). Segundo, la mayor aversión al riesgo (Jensen y Meckling, 1979). Tercero, las rigideces en la contratación (Meade, 1979). Cuarto, la tendencia a las maximizaciones salariales (Vanek, 1970). Y quinto, las dificultades para atraer capital externo (Jensen y Meckling, 1979).

Sin embargo, en este punto resulta aconsejable ser precavidos. En primer lugar, como han señalado Dow (2004) y Hodgson (1996), porque carecemos

de datos suficientes como para poder extraer conclusiones concluyentes. Y en segundo lugar, como ha advertido Hansmann (2000), porque la proliferación de cooperativas en ciertos sectores económicos pero no en otros aconseja tratar de determinar la eficiencia e ineficiencia de las mismas con independencia del contexto y el sector económico en el que se desarrollan. Por ejemplo, las cooperativas son frecuentes en el sector servicios: el derecho, la contabilidad, la consultoría, la arquitectura o los servicios de taxis (que en Suecia, por ejemplo, son proveídos por cooperativas en un 50%). En contraste, las cooperativas son mucho menos habituales en el sector industrial, con algunas excepciones, como las cooperativas de contrachapado en el noroeste del Pacífico en EE UU o algunas de las cooperativas industriales de la Corporación Mondragón (7).

Al margen de la estricta eficiencia productiva, resulta interesante señalar tres efectos adicionales sobre los que ha girado el debate sobre la DE. En primer lugar, su previsible incidencia sobre la salud de los trabajadores en términos de mejora de las condiciones laborales y reducción de los riesgos laborales. Enmarcando el caso de la participación obrera en la Suecia de los años ochenta dentro del contexto general de la investigación sobre la relación entre la DE y salud, Theorell (2004: 347) señala, por ejemplo, que existe una relación entre la ausencia de libertad por parte del trabajador para participar en la toma de decisiones y «el riesgo de desarrollo de enfermedades cardiovasculares y desórdenes gastrointestinales funcionales [y] de desórdenes locomotrices. [De modo que] en cambio, un elevada libertad de decisión puede resultar protectora».

En segundo lugar, dada la creciente desafección ciudadana en las democracias occidentales, diversos autores han defendido la DE por sus potenciales efectos no sobre la productividad y/o el bienestar de los trabajadores, sino sobre la participación ciudadana en la esfera política. Pateman (1970) y Mason (1982), entre otros, han señalado que, dada la cantidad de tiempo que los trabajadores pasan en el lugar de trabajo, la DE podría propiciar el desarrollo de las actitudes y cualidades psicológicas necesarias para una amplia y genuina participación en la esfera política. Sin embargo, como ha advertido recientemente Carter (2006), la evidencia disponible sobre la relación entre DE y participación política es escasa y la existente —por ejemplo, el estudio elaborado por Greenberg *et al.* (1996) a partir de una muestra de 1.247 trabajadores de empresas tanto democráticas como no democráticas— mues-

(7) Éste y otros fenómenos relativos a las mencionadas eficiencias de las cooperativas —comparadas con las de otros tipos de empresas, como las de propiedad de los consumidores o las empresas sin ánimo de lucro— son exhaustivamente analizados por HANSMANN (2000).

tra que dicha relación es mucho más débil que lo anticipado por Pateman y Mason.

Por último, dado el creciente peso del corporativismo durante las últimas décadas, la DE ha sido defendida en algunos casos como una forma de controlar, desde la esfera misma de la producción, la amenaza que algunas empresas suponen para la autonomía de las decisiones democráticas tomadas por los estados, por ejemplo, reduciendo las desigualdades en el interior de la empresa y evitando así que éstas, a su vez, se traduzcan en desigualdades en la esfera política (8). En su estudio sobre fábricas americanas poseídas o gestionadas por trabajadores, Carnoy y Searer (1980: 175) confirmaron que «en cada uno de los casos estudiados, si las empresas poseídas por los trabajadores no hizo los salarios completamente uniformes, al menos los igualaron significativamente en comparación con las empresas de propiedad capitalista e incluso con la burocracia pública».

V. EL ARGUMENTO EPISTÉMICO

Incluso si aceptásemos que la democratización de las empresas es políticamente viable, productivamente eficiente y beneficiosa para la salud de los trabajadores y/o de la democracia política, aún estaríamos en condiciones de rechazar la transición desde un sistema de empresas no democráticas a otro formado por empresas democráticas en base a tres razones adicionales. Primero, ¿por qué motivo deberían dirigir una empresa quienes no disponen del conocimiento técnico necesario para hacerlo? Segundo, ¿por qué deberían dirigirla quienes no son titulares de su propiedad? Y tercero, ¿por qué deberían dirigirla quienes han accedido libre y voluntariamente a firmar un contrato laboral en condiciones de subordinación?

Comencemos por el *argumento epistémico*: ¿por qué deberían poder dirigir los trabajadores la empresas en las que trabajan cuando carecen del conocimiento necesario para ello? Como señaló un directivo ante la propuesta de la DE, «¿Cómo? ¡Y dejar que los monos dirijan el zoo!» (Christie, 1984: 115). El argumento, de claras resonancias platónicas, se puede resumir así: para funcionar correctamente y ser eficientes, las instituciones complejas

(8) Según un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo, el diferencial salarial medio entre directores ejecutivos y trabajador medio en EE UU, que era de 370 a 1 en 2003, ascendió a 521 a 1 en 2007, duplicándose en el caso de Holanda, que pasó de 50 a 1 en 2003 a 100 a 1 en 2007 (ILO, 2008: 18-20). Para un análisis de la incidencia de las desigualdades económicas sobre la esfera política (al menos, en el caso de EE UU), cf. BARTELS (2008).

(como las empresas) deben ser dirigidas por quienes disponen del conocimiento técnico adecuado para ello; los trabajadores, al menos en su gran mayoría, carecen de tal conocimiento; en consecuencia, los trabajadores no deben dirigir las empresas en las que trabajan.

Este argumento tiene, al menos, dos réplicas posibles. Por una parte, consecuentemente formulado, permite enunciar una objeción similar en el ámbito de la democracia política: ¿por qué deberían poder participar los ciudadanos de a pie, quienes con frecuencia muestran elevados índices de ignorancia política, en el gobierno de una institución compleja como la del Estado? Cualquiera que considere que esta objeción es insuficiente para justificar la violación del principio de igualdad política (un hombre, un voto) en la esfera política, entonces también debería rechazar (por *modus tolens*) su violación en la esfera empresarial. Y quienes, por el contrario, sí acepten la objeción, entonces deben explicarnos por qué ésta afecta exclusivamente a la DE en particular y no a la democracia en general.

Por otra parte, incluso aceptando el argumento epistémico, resulta bastante cuestionable que los titulares de la propiedad realmente dispongan de un mejor conocimiento sobre el funcionamiento de las empresas que los propios trabajadores, quienes pasan una tercera parte de su tiempo trabajando en ellas. Obviamente, ésta es la razón por la que propietarios y accionistas delegan las decisiones en manos de un cuerpo directivo. Sin embargo, no hay razón para pensar que la DE sea incompatible con la delegación de tareas específicas en manos de agentes específicos. De hecho, la división del trabajo especializado es lo habitual en las empresas democráticas extensas, la cual puede dar lugar a formas de organización de la toma de decisiones tan diversas —y tan sujetas a discusión y oportunidad— como las que encontramos en la democracia política. Como ha señalado Walzer (1983: 302), «en una economía desarrollada, al igual que en una comunidad política desarrollada, decisiones diferentes serían tomadas por grupos diferentes de personas en niveles diferentes de la organización. La división del poder en ambos casos es únicamente en parte una cuestión de principio; es también una cuestión de circunstancia y conveniencia».

Ahora bien, el argumento epistémico tiene la virtud de poner sobre la mesa ciertos requisitos que la democracia tiene que satisfacer para poder ser ejercida de manera significativa. Del mismo modo en que ponemos en duda la calidad de un sistema democrático con, por ejemplo, elevados índices de analfabetismo entre la población, la DE impone una serie de requisitos epistémicos entre los trabajadores para poder ser ejercida de manera no meramente formal. Kasmir ha documentado los efectos que la falta de tiempo, pericia técnica, formación y asesoramiento externo tiene sobre los representan-

tes de los trabajadores en el consejo social de Fagor Clima (una de las empresas de la Corporación Cooperativa Mondragón) y su capacidad para evaluar adecuadamente las propuestas presentadas por la dirección y elaborar propuestas alternativas, así como la apatía generalizada y ausencia de participación que se extiende entre los trabajadores como resultado de las dificultades para participar significativamente. Según Kasmir (1999: 157-158), «en la práctica, los derechos de los cooperativistas pueden verse limitados (...) por factores estructurales (no tener tiempo suficiente, recibir información demasiado compleja [o] no poder buscar la ayuda de profesionales ajenos a la cooperativa)». En consecuencia, se infiere un conjunto de precondiciones epistémicas que deben ser satisfechas para el ejercicio real de los derechos democráticos en una DE (9).

VI. EL ARGUMENTO PROPIETARISTA

De acuerdo con la segunda objeción, en aquellos casos en los que los trabajadores no son propietarios de la empresa, ¿por qué deberían poder participar en su dirección? Independientemente de las prerrogativas que los empresarios accedan a conceder *voluntariamente* a sus trabajadores, ¿la implementación de la DE no implicaría la violación del derecho de los propietarios a disponer como deseen de su propiedad? ¿Acaso no gozan los empresarios, en calidad de titulares de la propiedad, de un conjunto de derechos residuales (10) en la toma de decisiones sobre la empresa que poseen? Esta objeción tiene tres réplicas posibles.

En primer lugar, la analogía entre democracia económica y democracia política empleada en la objeción anterior se puede aplicar también aquí. Si aceptamos la objeción «propietarista», ¿no deberíamos entonces defender el sufragio censitario en la esfera política? ¿Por qué deberían ostentar *iguales* derechos de sufragio político quienes colaboran fiscalmente de maneras ostensiblemente *diferentes* en el sufragio económico del Estado? (11) Dado

(9) Como me ha señalado Concha Roldán, ello presupone cierta concepción (participativa, si se quiere) de la democracia. Sin embargo, es preciso señalar, primero, que el concepto de democracia es, en relación a la esfera económica, tan controvertido y susceptible de diversas interpretaciones como lo es en la esfera política y, segundo, que incluso aquellos modelos de democracia con una estricta división del trabajo político requieren, para funcionar adecuadamente, de un grado adecuado de formación e información entre la ciudadanía (cf. GONZÁLEZ 2009a).

(10) En una relación entre *A* y *B*, *A* tiene derechos residuales sobre *B* cuando *A* tiene la última palabra sobre una decisión cuyos términos no estaban especificados previamente.

(11) Como me ha señalado Víctor Méndez, este contraejemplo sólo puede ser contrafác-

que, como ha señalado Dow (2004: 34), «nada relacionado con la propiedad de un activo autoriza lógicamente al propietario a dirigir la empresa», quienes consideran el sufragio censitario como inaceptable en la esfera política deben explicarnos nuevamente por qué lo consideran aceptable, en el caso de que lo hagan, en la esfera empresarial. Y aquellos que, por el contrario, acepten la objeción deben admitir que ésta no se limita a la DE sino a la democracia en general.

En segundo lugar, aún es posible añadir a la observación anterior que la propiedad es un derecho meramente convencional, puesto que, contrariamente a la idea de los derechos de propiedad como «cartas de triunfo» o restricciones frente a la intervención estatal, es precisamente la intervención estatal (subvencionada con los impuestos de todos los ciudadanos) la que habilita institucionalmente y protege mediante coacciones y gasto público los derechos de propiedad. Por ejemplo, Holmes y Sunstein (1999: 233 ss.) han mostrado que en 1996 la protección del derecho de propiedad en EE UU supuso al Estado federal un gasto de 6.622 millones de dólares, frente a los 2.132 del gasto educativo. Esto implica, según Sunstein (2007), la necesidad de que «haya una discusión democrática sobre finanzas públicas, en vez de la simple afirmación de que cierta gente depende del gobierno y cierta gente no. Si usted tiene algún tipo de propiedad, entonces depende del gobierno».

En tercer lugar, en consonancia con lo anterior, es necesario recordar que la esfera productiva ya está de algún modo democratizada en el sentido de que está regulada públicamente —en mayor o menor medida y de un modo u otro dependiendo de cada ordenamiento jurídico— mediante la legislación laboral, la regulación ambiental o las normas ISO. Así, Walzer es excesivamente categórico cuando afirma que «las distribuciones democráticas no pueden detenerse a las puertas de las fábricas» (1983: 298), puesto que no es cierto que, de hecho, lo hagan. En lugar de plantear el debate sobre la organización democrática de la producción como una disyuntiva entre propiedad y democracia, tal como hacen numerosos críticos y defensores de la DE, éste debería girar sobre la manera y la medida en que deseamos organizar una producción que, de hecho, ya se encuentra mal que bien regulada (cf. *infra*, sección 8).

En cuarto lugar, aunque aceptáramos el argumento de la propiedad en términos absolutos, no hay ningún motivo para pensar que la implementación a la DE deba realizarse mediante la expropiación y prohibición de las empresas capitalistas y no mediante incentivos fiscales o subsidios a las em-

tico, puesto que ninguno de los defensores reales del sufragio censitario (Hamilton, Sièyes o Boissy d'Anglas, entre otros) empleó —hasta donde yo sé— este argumento en su defensa.

presas democráticas. Incentivos y subsidios como los que, por lo demás, reciben hoy numerosas empresas no democráticas (12). Como han señalado Bowles y Gintis (1996: 66), «argumentar contra la democracia en la empresa (*workplace democracy*) forzosa es criticar a un hombre de paja y obviar la cuestión fundamental, que es si las políticas para promover la democracia en la empresa están justificadas en base al interés por dar la oportunidad a los trabajadores de participar en estas formas de gobierno».

Por último, si bien es cierto que la primera réplica al argumento propietario abre la posibilidad de que la propiedad y el control de la firma sean formalmente separados —del mismo modo en que la propiedad y el sufragio son formalmente separados hoy en los sistemas electorales—, existen dudas razonables sobre la posibilidad de que en la práctica tal separación pueda realizarse en el interior de la empresa. Supongamos que la participación en la toma de decisiones es extendida a todos los miembros de las empresas (incluidos los accionistas) de acuerdo con el principio de «un hombre, un voto», pero que los accionistas retienen el derecho a vender su participación y, colectivamente, cerrar la empresa. En tal caso, es muy probable que, a la hora de tomar las decisiones, los accionistas terminen por determinar decisivamente las decisiones de los trabajadores bajo la amenaza de irse con su dinero y/o cerrar la empresa. Y si, por el contrario, el derecho de cierre también es transferido a los trabajadores, entonces difícilmente puede seguirse afirmando que los accionistas sean los propietarios de la empresa (cf. López-Guerra, 2008). En resumen: a pesar de que la posibilidad de separar formalmente propiedad y control se da por sentada en buena parte del debate sobre DE (13), es dudoso que tal separación pueda realizarse en la práctica sin que el desproporcionado poder de negociación de los accionistas interfiera en el ejercicio real de la participación por parte de los trabajadores (14).

(12) La Política Agrícola Común de la UE, por ejemplo, destinó en 2007 55.000 millones de euros en formas de subvenciones al sector, de los cuales algunos grandes terratenientes recibieron ayudas por encima de los 200.000 y los 300.000 euros, de forma que, como ha señalado RAVENTÓS (2007) «los 126 grandes ricos terratenientes del reino de España (la familia Botín, Samuel Flores, uno de los más grandes terratenientes del reino, los marqueses de Valdez Ozores, Mario Conde, Emilio Ybarra, Alfonso Cortina...) reciben tanto dinero como los aproximadamente 480.000 no tan afortunados».

(13) Por ejemplo, según HSIEH (2008a: 82), en la DE «el derecho del trabajador a participar en el gobierno [de la empresa] está garantizado con independencia de cualquier requisito de propiedad por parte de los trabajadores».

(14) A lo que, por otra parte, hay que añadir los problemas de riesgo moral que la separación de la propiedad y el control pueden generar sobre las decisiones de los trabajadores. En la medida en que disponen de derechos democráticos sobre la toma de decisiones pero no par-

VII. EL ARGUMENTO LIBERTARIANO

Las réplicas anteriores se apoyan en una analogía entre las empresas y el Estado —el denominado «argumento del caso paralelo»— (15) que pretende mostrar que, si aceptamos que el Estado debe ser gobernado democráticamente, entonces también deberíamos aceptar que las empresas sean gobernadas democráticamente. Como célebremente afirmó Dahl,

«Si la democracia está justificada en el gobierno del Estado, entonces también lo está en el gobierno de las empresas económicas. Más aún, si no se puede justificar para el gobierno de las empresas económicas, no acabamos de ver cómo podría estar justificada en el gobierno del Estado» (2002: 122).

Sin embargo, es posible replicar que la analogía no se sostiene porque las empresas y el Estado son diferentes en un aspecto esencial: mientras que la relación entre el Estado y los ciudadanos se caracteriza por el ejercicio de poder coercitivo por parte del primero sobre los segundos, la relación entre capitalistas y trabajadores es una relación libre y voluntaria. Es decir, incluso si aceptamos que allí donde se dan relaciones de poder (como las que se dan entre el Estado y los ciudadanos) éstas deben ser gestionadas democráticamente, ocurre que, a diferencia de la relación entre el Estado y los ciudadanos, las transacciones laborales asalariadas *no son relaciones de poder*, puesto que son relaciones en las que las partes entran voluntariamente. Cualquier intento por democratizarlas resultaría, en el mejor de los casos, redundante —puesto que ya son voluntarias— y, en el peor, una interferencia ilegítima en una relación libremente consentida por las partes.

Pues bien, según Bowles y Gintis, las relaciones contractuales asalariadas *sí* son relaciones de poder, puesto que implican un *intercambio disputado* entre el capitalista y el trabajador, lo cual da pie, en consecuencia, a exigir su democratización (16). Esta sección presenta, si bien brevemente, la teoría del intercambio disputado de Bowles y Gintis y la siguiente analiza sus implicaciones (y alternativas) prácticas en la justificación de la DE (17).

ticipan en la propiedad y el retorno de capital, los trabajadores carecen de incentivos adecuados (más allá de garantizar su puesto de trabajo) para maximizar los beneficios. He analizado estos dos problemas con más detalle en GONZÁLEZ (2010).

(15) La expresión es de COHEN (1989). Para defensas de la DE que emplean el argumento del caso paralelo, cf. DAHL (2002 [1985]: cap. 4), McMAHON (1994) y WALZER (1983). Para un repaso de las diversas variantes del argumento, cf. HSIEH (2008a: 86-91). Para críticas al argumento, cf. ARNESON (1993) o LÓPEZ-GUERRA (2008).

(16) Cf. BOWLES y GINTIS (1992; 1993; 1996).

(17) He analizado la teoría del intercambio disputado de manera detallada y crítica en

La definición de «poder» de la que parten Bowles y Gintis es —puesto que sólo establece condiciones suficientes, no necesarias— poco controvertida: *A* tiene poder sobre *B* si, mediante la imposición de sanciones sobre *B*, *A* es capaz de afectar las acciones de *B* a favor de los intereses de *A*, y *B* carece de dicha capacidad en relación a *A* (18). Pues bien, según Bowles y Gintis las relaciones asalariadas que caracterizan la economía capitalista pueden ser definidas como relaciones de poder en este preciso sentido por las siguientes razones.

La relación de trabajo entre capitalista y trabajador se inicia cuando, a cambio de un salario, el trabajador acepta someterse a la autoridad del capitalista. Ahora bien, en la relación capital/trabajo, el capitalista no contrata el *trabajo* del trabajador, sino su *fuerza de trabajo*. Es decir, contrata la capacidad del trabajador para trabajar, de la que el capitalista aún tiene que extraer trabajo efectivo.

Para ello, el capitalista y el trabajador especifican *ex ante* en el contrato de trabajo un conjunto de propiedades *cuantitativas* del trabajo a realizar: entre otras, el puesto de trabajo, el horario, los descansos o el salario que cobrará el trabajador. Sin embargo, hay un conjunto de propiedades *cualitativas* que, a diferencia de las anteriores, son por definición propiedades no especificables —al menos, no completamente— *ex ante* en el contrato laboral y que resultan legalmente inaplicables por un tribunal: por ejemplo, el esfuerzo, la intensidad o la iniciativa del trabajador. Como señala gráficamente Andrés de Francisco (2007: 73), «uno no puede ir a magistratura de trabajo y contarle al juez que despidió a ese trabajador porque no se esforzaba lo suficiente». Son, en definitiva, propiedades *disputadas* de la fuerza de trabajo. De este modo, la relación entre el capitalista y el trabajador queda definida en parte como un *intercambio disputado*.

Pues bien, en la medida en que la relación entre el capitalista y el trabajador contiene propiedades disputadas que no pueden ser especificadas *ex ante*

GONZÁLEZ (2009b). Para argumentos adicionales que justifican la DE en base a las relaciones de poder en el interior de las empresas, cf. WALZER (1983) o DAHL (1985).

(18) La definición de Bowles y Gintis establece la imposición ventajosa y asimétrica de sanciones como condición suficiente —pero no necesaria— del ejercicio de poder. Es decir, no excluye que existan casos adicionales, de acuerdo con otras concepciones del poder, bajo los que pueda afirmarse que *A* ejerce poder sobre *B*. Pero la definición de Bowles y Gintis es incontrovertida: a pesar de que puedan existir condiciones adicionales bajo las que podemos hablar de relaciones de poder, difícilmente podría negarse que, cuando se dan las condiciones estipuladas por ellos, estemos ante un caso en el que se da una relación de poder. Por ejemplo, en una dictadura, el dictador dispone de la capacidad para afectar las acciones de sus ciudadanos a favor de sus propios intereses sin que éstos dispongan de una capacidad equivalente en relación al dictador.

ni extraídas mediante mecanismos exógenos de aplicación (vía judicial, por ejemplo), el capitalista se ve obligado a diseñar *mecanismos de aplicación endógena* —sistemas de control y medios para disciplinar al trabajador— a fin de extraer dichas propiedades disputadas. Entre dicho mecanismos, Bowles y Gintis se centran en aquél que consideran central en la relación capital/trabajo: la *renovación contingente* o, en otras palabras, la amenaza de despido. Según ellos, en ausencia de formas de castigo no pecuniarias (como las que imponían las leyes inglesas de amos y sirvientes en el siglo XIX, por ejemplo), la amenaza de despido es el mecanismo sancionador central que el capitalista emplea para disciplinar al trabajador y extraer de él las propiedades disputadas que desea obtener (19). Mecanismo sancionador del que, por otra parte, el trabajador carece. ¿Podemos afirmar entonces que, de acuerdo con la definición de poder de Bowles y Gintis, la relación capital/trabajo es una relación en la que el capitalista tiene poder sobre el trabajador?

No tan deprisa. La amenaza de despido sólo es creíble si el despido implica un coste para el trabajador, es decir, si el trabajador no está en condiciones de encontrar un empleo similar en el mercado de trabajo. Sin embargo, podría replicarse que, de acuerdo con la economía neoclásica, en equilibrio competitivo el mercado de trabajo se vacía, de modo que el empleador no puede imponer sanciones efectivas, pues la amenaza de despido no resulta creíble si el empleado puede encontrar un empleo igual o más satisfactorio en otra parte.

Siguiendo con la réplica, en condiciones de competencia *imperfecta* el trabajador puede carecer de una opción de *salida* real, puesto que el mercado de trabajo no se vacía. Es decir, existe un conjunto de trabajadores involuntariamente desempleados —un «ejército industrial de reserva», por emplear la expresión de Marx— en condiciones de sustituirle en su puesto de trabajo, lo cual concede una posición de ventaja al capitalista en su relación con el trabajador. Sin embargo, en condiciones de equilibrio competitivo el mercado de trabajo se vacía, por lo que el trabajador dispone de una opción de salida real que le coloca en posición negociadora de simetría en relación al capitalista que le ha contratado. En la célebre expresión de Samuelson (1957: 894), «en un modelo perfectamente competitivo realmente no importa quién

(19) Según HOBBSBAWN, «en la década de 1860, el capitalismo británico abandonó las coacciones no económicas a los trabajadores (como las *Master and Servant Acts*, que castigaban los incumplimientos de contrato de los trabajadores con la cárcel)» (2002: 228). STEINFELD (2001) señala lo mismo, insistiendo no obstante en la importancia que las sanciones no pecuniarias —básicamente, penales en caso de finalización unilateral del contrato por parte del trabajador— tuvieron hasta la década de los sesenta y setenta del siglo XIX.

contrata a quién; así que supongamos que sea el trabajo quien contrate al “capital”»).

Ahora bien, según Bowles y Gintis, en tales condiciones el empleador ofrece al empleado una renta de aplicación (*enforcement rent*) de modo que su salario esté por encima del salario de mercado, encuentre costoso ser despedido y disponga de un incentivo para esforzarse en el nivel deseado por el empleador. Ahora bien, si todas las empresas siguen la misma estrategia, entonces no toda la oferta de mano de obra puede ser cubierta y el mercado no se vacía. Merece la pena citar la célebre explicación —muy similar a la de Bowles y Gintis— de Shapiro y Stiglitz:

«Bajo el paradigma competitivo convencional, en el que todos los trabajadores reciben su salario de mercado y no hay desempleo, lo peor que le puede pasar a un trabajador que holgazanea [*shirks*] en el trabajo es que sea despedido. Sin embargo, como puede ser inmediatamente recontratado, no paga ningún coste por su falta. Con control imperfecto y pleno empleo, en consecuencia, los trabajadores elegirán holgazanear.

»Para inducir a los trabajadores a no holgazanear, la empresa trata de pagar más que el “salario habitual”; así, si un trabajador es sorprendido holgazaneando y es despedido, sufre un castigo. Si vale la pena a una empresa elevar los salarios, entonces valdrá la pena a todas las empresas (...) Como todas las empresas elevan los salarios, la demanda de trabajo se reduce, y aparece el desempleo. Con desempleo, incluso si todas las empresas pagan idénticos salarios, el trabajador dispone de un incentivo para no holgazanear. Dado que, si es despedido, no encontrará otro trabajo inmediatamente. La tasa de desempleo en equilibrio debe ser suficientemente amplia para que resulte rentable a los trabajadores trabajar en lugar de correr el riesgo de ser descubiertos holgazaneando» (1984: 433).

En resumen dado que en equilibrio competitivo existe desempleo, los trabajadores empleados no son indiferentes a perder sus empleos. En consecuencia, la amenaza de despido es creíble y el empleador está en condiciones de imponer sanciones que el trabajador, en cambio, no es capaz de imponer. Conclusión: incluso en condiciones de equilibrio competitivo, la relación laboral entre el empleador *A* y el trabajador *B* puede ser definida como una relación de poder en el sentido especificado por Bowles y Gintis al principio de la sección.

VIII. ALTERNATIVAS A LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA

De acuerdo con la sección anterior, la relación contractual entre empleador y empleado en una economía capitalista puede ser definida como una re-

lación de poder, en la cual el empleador está en condiciones de interferir arbitrariamente, mediante la imposición de amenazas, en las acciones del empleado allí donde los términos de la relación no han sido especificados en el contrato laboral —lo cual justificaría, por su parte, que se pueda establecer la analogía entre el Estado y la empresa empleada en las secciones 5 y 6 (20)—.

Ahora bien, aunque la relación entre empleador y empleado pudiera ser caracterizada de este modo, de ello no se sigue necesariamente que ésta deba ser democratizada, puesto que, si de lo que se trata es de proteger al segundo frente a los posibles abusos del primero, entonces existen mecanismos adicionales a la DE que pueden resultar más efectivos para ello. Dicho con toda claridad: aunque la sección anterior hubiera mostrado que en la esfera productiva se dan relaciones de poder análogas a las que se dan en la esfera política, ello no excluye que la primera pueda ser adecuadamente regulada de formas alternativas a la DE. Por una parte, mediante la ampliación de las protecciones —tales como el salario mínimo, las protecciones frente a los abusos sexuales, las limitaciones en el horario laboral o los protocolos de prevención de riesgos laborales— recogidas en la legislación laboral (Hsieh, 2008b). Por otra parte, mediante la ampliación de las provisiones de bienestar y la mejora del poder de negociación de los trabajadores, de modo que éstos dispongan de una opción de salida real. Y por último, mediante formas institucionales alternativas a la DE pero quizá más efectivas en la protección de los trabajadores frente a los potenciales abusos de poder como, por ejemplo, la existencia de sindicatos fuertes y efectivos.

No obstante, a pesar de que el debate sobre los medios institucionales necesarios para corregir la asimetría de poder entre empleadores y empleados depende inevitablemente de factores contextuales difícilmente anticipables, las tres alternativas a la DE presentan dificultades que paso a señalar.

A. *Endurecimiento de la legislación laboral.* En relación a la primera alternativa, surgen cuatro problemas. El primero es que, si aceptamos que la legislación laboral puede sustituir a la DE, entonces no deberíamos tener

(20) Por supuesto, aun aceptando que ambas esferas comparten dicha propiedad, resultaría posible replicar que existen otras muchas propiedades que no comparten —por ejemplo, que las empresas son instituciones principalmente dirigidas a la obtención del lucro, a diferencia de la administración pública—. En este caso habría que ponderar si la propiedad mencionada tiene suficiente peso comparativo como para bloquear la analogía, lo cual depende, en último término, de cómo definimos la naturaleza y las funciones de las empresas económicas y el Estado (cf. LÓPEZ-GUERRA, 2008). Agradezco a los miembros del Seminario Internacional de Jóvenes Investigadores del CSIC su insistencia en la importancia de este problema para la justificación de la DE mediante el uso del caso paralelo.

mayor problema en aceptar la monarquía constitucional no parlamentaria (en la cual los ciudadanos carecen de sufragio o el parlamento de capacidad legislativa pero los ciudadanos gozan de derechos recogidos en la constitución que limitan el poder del monarca) como forma legítima de gobierno en la esfera política. Ésta es exactamente la situación que tenemos en las empresas no democráticas: los trabajadores gozan de derechos civiles (por ejemplo, pueden organizarse en sindicatos) y sociales (por ejemplo, tienen vacaciones pagadas) pero no de derechos democráticos. El empresario actúa, pues, como un monarca constitucional.

Segundo, hay que recordar que la democracia en las empresas no es incompatible con la democracia al nivel de la economía en su conjunto puesto que, como se ha señalado más arriba (sección 2), en una empresa democrática las decisiones internas se toman dentro del marco legislativo sancionado democráticamente. Así, por una parte, aquéllos que son indirectamente afectados, deciden en el nivel del marco legislativo en el que operan las empresas; y, por otra parte, aquéllos que son directamente afectados —los trabajadores—, deciden (dentro de dicho marco legislativo) en el nivel de las empresas en las que trabajan. Obviamente, las tensiones relativas a la asignación de competencias entre estos dos niveles resultan inevitables, y en ocasiones excepcionales pueden conducir a quiebras institucionales, pero no de un modo muy distinto a las tensiones que pueden darse entre el parlamento y la constitución o entre diferentes niveles institucionales como la administración central y las autonomías o los ayuntamientos.

Tercero, incluso aunque muchas competencias sobre la regulación de la esfera productiva puedan ser depositadas en la legislación laboral, los contratos laborales entre empleador y empleado se caracterizan por ser incompletos, es decir, por contener elementos cualitativos que no pueden ser especificados *ex ante* ni aplicados por un tribunal externo, de modo que no pueden ser anticipados por la legislación laboral. En la empresa no democrática tradicional los derechos residuales sobre dichos aspectos son asignados al empleador, de modo que éste tiene la última palabra sobre aquellas decisiones cuyos términos no han sido especificados en el contrato de trabajo. Uno de los objetivos de la DE es reducir los potenciales abusos de poder que se derivan del disfrute de derechos residuales por parte del empleador mediante la distribución democrática de dichos derechos entre el conjunto de los trabajadores.

Y cuarto, aunque el día a día de la relación laboral pudiera ser especificada *ex ante* y, en consecuencia, ser regulada de modo que los potenciales abusos de poder sean anticipados y minimizados, la legislación laboral debe adaptarse posteriormente a cada contexto concreto de aplicación, lo cual

deja por definir aspectos decisivos sobre el contenido, la interpretación y el alcance de los derechos laborales recogidos en la legislación y deja un margen sustancial, en consecuencia, para los posibles abusos por parte del empleador. Como afirmó célebremente el Conde de Romanones, «tú haz las leyes que yo haré los reglamentos». Así, desde un punto de vista waldroniano podríamos afirmar que los derechos políticos (en este caso, dentro de la empresa) sirven precisamente para dar voz a los titulares de derechos (en este caso, laborales) cuando surgen controversias sobre la aplicación concreta de dichos derechos (Waldron, 1999).

B. *Opción de salida real.* En relación a la segunda alternativa, se ha argumentado que un sistema adecuado de protección social puede estar en condiciones de proporcionar una opción de salida real a los trabajadores, aumentando su poder de negociación (21). Ahora bien, sin negar la importancia decisiva del sistema de bienestar a la hora de determinar la posición negociadora de los trabajadores, no está claro que la existencia de una opción real de salida pueda sustituir completamente al papel de los derechos democráticos en una empresa. Primero, porque considerar que la salida puede no ser costosa es irreal, dado que, incluso si el mercado de trabajo se vaciara, existen costes adicionales que el trabajador debe asumir cuando es despedido (22). Segundo, incluso obviando estos costes adicionales, es aun menos realista pensar que la opción de salida no costosa pueda ser garantizada para todos los trabajadores, incluso los menos cualificados. Y tercero, incluso aunque esta última opción fuera posible, podría ocurrir que los trabajadores (sobre todo los menos cualificados) dispusieran de alternativas laborales tan despóticas y arbitrarias como las de la empresa inicial y de las que, en ausencia de derechos de participación en la toma de decisiones, no se puedan proteger (23). En resumen, lejos de ser innecesaria, la DE resulta complementaria a un sistema adecuado de protección social.

C. *Fuerte presencia sindical.* Por último, en relación a la tercera alternativa, se ha afirmado que existen arreglos institucionales que son consistentes con la protección de los trabajadores frente a la interferencia arbitraria

(21) Brian BARRY defendió, por ejemplo, que una renta básica es «la forma más practicable (posiblemente la única practicable) de contrarrestar el poder excesivo de los empleadores sobre los trabajadores» (2005: 212).

(22) Así, además de los costes asociados a la inversión realizada en la empresa actual o los asociados a la búsqueda de trabajo en otra empresa, como han señalado ELSTER y OVE MOENE, «un cambio de empleo puede implicar un cambio de residencia, con todos los costes psicológicos concomitantes. Por otra parte, al conllevar la ruptura de amistades específicas de la empresa, impone costes similares a los del divorcio» (1993 [1989]: 21).

(23) Agradezco a Axel Gosseries esta idea.

pero no con la DE como, por ejemplo, la existencia de una fuerte y efectiva presencia sindical (Hsieh, 2008b: 69). Como afirma el propio Hsieh, ésta no es una cuestión que pueda determinarse con independencia de la legislación laboral y las formas y tradiciones de organización obrera de cada contexto. No obstante, lo que sí que está claro es que el correcto funcionamiento de una empresa democrática no meramente formal depende en gran medida de la existencia de un conjunto de precondiciones (*supra*, sección 5) y, principalmente, de la existencia de sindicatos fuertes en los que los trabajadores se puedan apoyar y, sin los cuales, los derechos democráticos pueden resultar de poca o nula utilidad.

Esto parece obvio una vez que descartamos la idea de que la DE, tanto al nivel de las empresas como de la economía en su conjunto, pueda corregir y equilibrar definitivamente las asimetrías de poder existentes en la esfera económica. Pensar que tal cosa pueda ocurrir no sólo es fastidiosamente ingenuo sino que supone una visión idealizada de la DE según la cual ésta puede llegar a funcionar sin la presencia de sindicatos. Lo cual, según lo indicado más arriba, puede resultar desastroso para el ejercicio real de los derechos democráticos en una DE. En pocas palabras: del mismo modo en que es absurdo pensar que la democracia pueda eliminar las relaciones de poder que se dan en la esfera política, también lo es pensar que la democracia en las empresas —incluidas las cooperativas— pueda evitar la existencia de relaciones de poder y la aparición de élites, jerarquías y exclusiones de facto en la toma de decisiones, como ha documentado Kasmir en Mondragón. Lo cual, a su vez, presenta dudas razonables sobre la posibilidad de empresas realmente democráticas en países (como Francia, por ejemplo) que carecen de una fuerte presencia sindical y, más en general, en aquellos países —de hecho, la mayoría de las economías avanzadas, a excepción de aquéllas con el denominado «sistema de Gante» (cf. Wissler, 2009)— que han visto su tasa de sindicación desplomarse durante los últimos cuarenta años.

IX. REFERENCIAS

- ARCHER, R. (1995): *Economic Democracy*, Oxford, Oxford U. P.
- ARNESON, R. (1993): «Democratic Rights at National and Workplace Levels», en COPP, D. *et al.* (eds.).
- BARRY, B. (2005): *Why Social Justice Matters*, Cambridge (Ma.), Polity.
- BARTELS, L. (2008): *Unequal Democracy. The Political economy of the New Gilded Age*, Princeton, Princeton U. P.
- BAYLOS, A. (1992): «Control obrero, democracia industrial y participación: contenidos posibles», en APARICIO, J. y A. BAYLOS (eds.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid, Trotta.

- BOWLES, S. y H. GINTIS (1992): «Power and Wealth in a competitive Capitalist Economy», *Philosophy and Public Affairs*, vol. 21, n.º 4, págs. 324-53.
- BOWLES, S. y H. GINTIS (1993): «A Political and Economic Case for the Democratic Enterprise», COPP, D. *et al.* (eds.).
- BOWLES, S. y H. GINTIS (1996): «Is Workplace Democracy Redundant in a Liberal Economy?», en PAGANO, U. y R. ROWTHORN (eds.).
- BRENNER, R. (2003): *La expansión económica y la burbuja bursátil*, trad. J. Madariaga, Madrid Akal.
- CARNOY, M. y D. SHEARER (1980): *Economic Democracy. The Challenge of the 1980s*, Nueva York, Sharpe/Pantheon Books.
- CARTER, N. (2006): «Political Participation and the Workplace: The Spillover Thesis revisited», *British Journal of Politics and International Relations*, vol. 8, n.º 3, págs. 410-426.
- CHRISTIE, D. (1984): «Recent Calls for Economic Democracy», *Ethics*, vol. 95, n.º 1, págs. 112-128.
- COHEN, J. (1989): «The Economic Basis of Deliberative Democracy», *Social Philosophy and Policy*, vol. 6, págs. 25-50.
- COLE, G. D. H. (1958) [1953]: *Historia del pensamiento socialista*, vol. 2, trad. R. Landa, México DF, FCE.
- COPP, D. *et al.* (eds.) (1992): *The idea of democracy*, Cambridge, Cambridge U. P.
- DAHL, R. (2002): *La democracia económica. Una aproximación*, trad. M. Bofill, Barcelona, Hacer.
- DE FRANCISCO, A. (2007): *Ciudadanía y democracia. Un enfoque republicano*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- DOMÈNECH, A. (2004): *El eclipse de la fraternidad*, Barcelona, Crítica.
- DOW, G. K. (2003): *Governing the Firm*, Cambridge, Cambridge U. P.
- ELLIOTT, J. E. (1987): «Karl Marx: Founding Father of Workers' Self-Governance?», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 8, págs. 293-321.
- ELSTER, J. y K. OVE MOENE (eds.) (1993): *Alternativas al capitalismo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ENGELS, F. (1976) [1845]: *Anti-Dühring*, en *Obras de Marx y Engels*, vol. 35, trad. M. Sacristán, Barcelona, Crítica.
- FERRERAS, I. (2007): *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, París, Presses de Sciences po.
- GONZÁLEZ, I. (2009a): «¿Cabe esperar que la democracia competitiva satisfaga las preferencias de los ciudadanos?», *Revista internacional de filosofía política*, n.º 34.
- GONZÁLEZ, I. (2009b): «Intercambio disputado en la relación capital/trabajo», inédito.
- GONZÁLEZ, I. (2010): «Knowledge and Property in Workplace Democracy: A Republican Approach», comunicación presentada en el Princeton Graduate Conference in Political Theory, Universidad de Princeton, 9-10 de abril.
- GOSSERIES, A. (2008): «Taking Economic Democracy Seriously», *Politika.lv*.

- GOSSERIES, A. y G. PONTIÈRE (eds.) (2008): *Revue de philosophie économique*, vol. 8, n.º 2.
- GREENBERG, E., L. GRUNBERG y K. DANIEL (1996): «Industrial Work and Political Participation: Beyond “Simple Spillover”», *Political Research Quarterly*, vol. 49, n.º 2, págs. 287-304.
- HANSMANN, H. (2000): *The Ownership of the Enterprise*, Harvard U. P.
- HOBSBAWN, E. (2002): *La era del capital: 1848-1975*, trad. A. García y C. Caranci, Barcelona, Crítica.
- HOBSBAWN, E. (2001): *La era del imperio: 1875-1914*, trad. J. Faci, Crítica, Barcelona.
- HODGSON, G. L. (1996): «Organizational Form and Economic Evolution: A Critique of the Williamsonian Hypothesis», Pagano, U. y R. Rowthorn (eds.).
- HOLMES, S. y C. SUNSTEIN (1999): *The Cost of Rights*, Nueva York, Norton.
- HSIEH, N. (2008a): «Survey Article: Justice in production», *Journal of Political Philosophy*, vol. 16, n.º 1, págs. 72-100.
- HSIEH, N. (2008b): «Workplace Democracy, Workplace Republicanism, and Economic Democracy», *Revue de philosophie économique*, vol. 8, n.º 2, págs. 57-78.
- INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE (2006): *Annual Report*, Ginebra, ICA.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2008): *World of Work Report: Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*, Ginebra, International Institute for Labour Studies.
- JENSEN, M. C. y N. H. MECKLING (1979): «Rights and production functions: An Application to Labor-managed Firm and Codetermination», *Journal of Business*, vol. 52, págs. 469-506.
- LACALLE, D. (2002): «El movimiento obrero y la organización del trabajo», en ÍDEM (ed.): *Sobre la democracia económica*, vol. 3, Barcelona, FIM-El Viejo Topo.
- KASMIR, S. (1999): *El mito de Mondragón*, Tafalla, Txalaparta.
- LAHERA, A. (2004): *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- LEVIN, H. M. (2006): «Worker Democracy and Worker Productivity», *Social Justice Research*, vol. 19, n.º 1, págs. 109-121.
- LÓPEZ-GUERRA, C. (2008): «Against the Parallel Case for Workplace Democracy», *Revue de philosophie économique*, vol. 8, n.º 2, págs. 11-28.
- MARX, K. (1864): «Discurso inaugural de la AIT», *Marxists.org*.
- MARX, K. (1975) [1875]: *Crítica del Programa de Gotha*, en MARX, K. y F. ENGELS, *Obras escogidas*, tomo II, Madrid, Ayuso.
- MARX, K. (1967): *Capital*, vol. 3, Nueva York, International.
- MASON, R. (1982): *Participatory and Workplace Democracy*, Carbondale, Southern Illinois U. P.
- McMAHON, C. (1994): *Authority and Democracy*, Princeton, Princeton U. P.
- MEADE, J. (1972): «The Theory of Labour-managed Firms and Profit Sharing», *Economic Journal*, vol. 82, págs. 402-428.
- PAGANO, U. y R. ROWTHORN (eds.) (1996): *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*, Londres, Routledge.

- PARKS, R., D. KRUSE y J. SESIL (2004): «Does Employee ownership Enhance Firm Survival?», en PEROTIN, V. y A. ROBINSON (eds.): *Employee Participation, firm Performance and Survival*, Ámsterdam, JAI Press.
- PATEMAN, C. (1970): *Participation and Democratic Theory*, Cambridge, Cambridge U. P.
- RAVENTÓS, D. (2007): «Impuestos en el Reino de España: quién gana y quién pierde», *Sinpermiso.info*.
- SAMUELSON, P. A. (1957): «Wages and Interest: A Modern Dissection of Marxian Economic Models», *American Economic Review*, vol. 47, n.º 6, págs. 884-912.
- SHAPIRO, C. y J. STIGLITZ (1984): «Unemployment as a Worker Discipline Device», *American Economic Review*, vol. 74, n.º 3, págs. 433-444.
- STEINFIELD, R. J. (2001): *Coercion, Contract and Free Labour in the Nineteenth Century*, Cambridge, Cambridge U. P.
- SUNSTEIN, C. (2007): «Entrevista: Los impuestos, lejos de ser una obstrucción a la libertad, son una condición necesaria de su existencia», *Sinpermiso.info*.
- THEORELL, T. (2004): «Democracy at Work and its Relationship to Health», en PERREWÉ, P. L. y D. C. GANSTER, *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, Amsterdam y Londres, Elsevier.
- THOMPSON, E. P. (1989): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, vol. 2, trad. E. Grau, Barcelona, Crítica.
- VANEK, J. (1970): *The General Theory of Labour Managed Market Economies*, Ithaca (NY), Cornell U. P.
- WALZER, M. (1983): *Spheres of Justice*, Nueva York, Basic books.
- WALDRON, J. (1999): *Law and Disagreement*, Oxford, Oxford U. P.
- WEBB, S. y B. WEBB (1920): *The History of Trade Unionism 1666-1920*, 2.ª ed., Londres, Longmans.
- WISSER, J. (2009): *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 Countries Between 1960 and 2007*, Ámsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.